

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

Diajukan untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan  
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH**

**SATRIA MULYANA**  
**10675005088**

**PROGRAM S1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF QASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2011**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

**OLEH : SATRIA MULYANA**

*Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, untuk mengetahui semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, serta mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 148 pegawai sedangkan sample yang diambil sebanyak 59 pegawai. Data yang diambil dan diperoleh dari 59 responden yang dilakukan melalui penyebaran angket, kemudian diolah melalui analisa sederhana dan analisa korelasi, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk karya ilmiah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Hal ini terbukti dalam hasil perhitungan uji regresi dimana  $Y=14.027+0,361x$  artinya nilai a menunjukkan bahwa jika budaya organisasi 0 (nol) maka tingkat semangat kerjanya adalah sebesar 14.024 sedangkan nilai b menunjukkan bahwa apabila nilai budaya organisasi naik 1% maka variabel semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,361, kemudian dilanjutkan dalam Uji t diperoleh nilai sebesar 3,331, selanjutnya dengan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,163%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 16,30% terhadap semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.*

**Keyword : Budaya Organisasi dan Semangat Kerja**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.a. Latar Belakang Masalah.....	1
I.b. Perumusan Masalah .....	6
I.c. Tujuan Penelitian .....	6
I.d. Manfaat Penelitian .....	6
I.e. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
II.a. Organisasi .....	10
II.b. Budaya Organisasi.....	11
II.c. Karakteristik Budaya Organisasi .....	18
II.d. Proses Budaya Organisasi .....	21
II.e. Semangat Kerja.....	23
II.f. Indikator Turun atau Naiknya Semangat Kerja .....	25
II.g. Penyebab dan Faktor-Faktor Semangat Kerja.....	26
II.h. Definisi Konsep .....	31
II.i. Hipotesa.....	32
II.j. Variabel Penelitian .....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
III.a. Bentuk Penelitian .....	33
III.b. Lokasi Penelitian.....	33
III.c. Jenis dan Sumber Data .....	33
III.d. Populasi dan Sampel .....	34
III.e. Teknik Pengumpulan Data .....	35
III.f. Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV. LOKASI PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
IV.a. Sejarah Singkat Provinsi Riau.....	38
IV.b. Visi dan Misi Provinsi Riau .....	41
IV.c. Sejarah Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura .....	42
IV.d. Struktur Organisasi .....	44
IV.e. Pembagian Tugas dan Uraian Tugas.....	45
IV.f. Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura.....	52
IV.g. Visi dan Misi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura .....	53

<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
V.a. Responden Menurut Umur .....	54
V.b. Pendidikan .....	55
V.c. Analisis Budaya Organisasi.....	55
V.d. Analisis Semangat Kerja .....	75
V.e. Analisis Data .....	89
V.f. Pengujian Hipotesis .....	91
 <b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>94</b>
VI.a. Kesimpulan .....	94
VI.b. Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.a. Latar Belakang Masalah**

Secara umum manusia memasuki organisasi baik berbentuk keayaraan maupun berbentuk perkumpulan karena bahwa dengan berorganisasi dan bersama-sama dengan orang lain, kebutuhannya akan dapat terpenuhi dibandingkan dengan berusaha sendiri. Hal ini karena manusia itu merupakan zoon politicon.

Dengan demikian tidak jarang dari mereka menghabiskan waktunya untuk bekerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi. Manusia dalam organisasi merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, hubungan kerja dalam suatu organisasi dapat dicapai dengan terciptanya tim kerja yang solid dan bertanggung jawab atas kerja yang diberikan.

Birokrasi pemerintah yang merupakan organisasi yang semata-mata bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yakni membantu menyiapkan atau mengurus apa-apa yang diperlukan oleh publik. Dengan kata lain pemerintah itu sebagai abdi masyarakat atau abdi negara yang melayani masyarakat.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi. Kesamaan persepsi meliputi semua aspek kehidupan berorganisasi seperti hakekat tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapai, strategi yang hendak diterapkan, visi dan misi organisasi, norma-norma berperilaku dalam organisasi, serta bentuk interaksi yang dikehendaki antara para anggota organisasi.

Penyempurnaan organisasi timbul dari kritik dan pandangan masyarakat terhadap birokrasi pemerintahan di Indonesia. Dalam memberikan pelayanan terkesan sangat lamban, terlalu mahal dan kualitas kerja yang rendah, dan lebih mementingkan diri sendiri. Akhir-akhir ini semakin jelas harapan masyarakat terhadap pemerintah yang semakin jauh dari cita-cita yang diharapkan, karena banyaknya ditemukan tindakan penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang oleh para oknum pegawai.

Orang-orang yang berada dalam suatu organisasi akan memiliki hubungan psikologis dimana anggota organisasi tersebut mempunyai hubungan erat, dikarenakan interaksi diantara mereka terjadi dalam waktu yang sama. Hubungan mereka selain bersifat pribadi dan juga bersifat struktural dan hirarkis, karena ada

pemimpin, yang dipimpin, peraturan, serta terdapat pembagian tugas untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Riau nomor: 9 tahun 2008 pada pasal 33 yaitu Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Riau. Dimana, Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Riau nomor: 9 tahun 2008 pada pasal 34 yaitu Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pertanian tanaman pangan dan holtikultura serta ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah Pusat di daerah dalam rangka dekonsentrasi.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut diatas, Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura melaksanakan, dan menciptakan budaya dan iklim organisasi yang baik demi kelangsungan proses kerja sama dan keharmonisan kerja, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Namun kenyataanya pada Kantor Instansi pemerintah masih terdapat beberapa kebiasaan-kebiasaan atau budaya yang kurang baik, sehingga

mengakibatkan kurang efektif dan efisiennya pelaksanaan tugas yang ada di kantor Instansi tersebut.

Adapun gejala-gejala yang ada pada Kantor Dinas Tanaman dan Hortikultura Provinsi Riau antara lain:

- a. Berdasarkan pengamatan peneliti dilokasi penelitian pada tanggal 09 Desember 2009, dimana disiplin kerja pegawai yang merupakan salah satu indikator semangat kerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang masuk dan keluar kantor tidak berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Contoh waktu jam masuk kantor yaitu jam 07.30 WIB. Ada pegawai yang masuk jam 08.00 WIB tanpa ada keterangan yang jelas.
- b. Belum optimalnya pelayanan pegawai, hal ini dibuktikan masih terdapatnya beberapa orang pegawai yang baca koran, mengobrol pada jam kantor.
- c. Kesadaran dan loyalitas bekerja pegawai masih rendah, sehingga dalam bekerja selalu menunggu perintah dari atasan.

Gejala-gejala diatas merupakan penyebab turunnya semangat kerja dari Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi riau, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak terealisasi. Untuk itu dapat dilihat dibawah ini tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau pada tabel 1.1. dibawah ini :



**Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Negri Sipil Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
		Sakit	Izin	Alpa	Persentase Kehadiran
Januari	148	22	17	2	72%
Februari	148	19	21	5	71%
Maret	148	14	12	8	77%
April	148	11	19	10	73%
Mei	148	28	10	12	67%
Juni	148	14	9	14	75%
Juli	148	9	17	18	70%
Agustus	148	8	13	17	74%
September	148	9	8	14	79%
Oktober	148	21	9	13	70%
November	148	12	7	11	75%
Desember	148	5	8	8	85%

**Sumber : Data Olahan, 2009**

Dari tabel 1.1. diatas dapat kita lihat bahwa tingkat absensi kehadiran pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau selama tahun 2009 berkisar 67% – 85%, persentase kehadiran terendah pada bulan Mei 2009 sedangkan persentase yang tertinggi pada bulan Desember 2009. Menurunnya jumlah kehadiran pegawai diatas akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Contohnya, keterlambatan dalam penyelesaian kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan data diatas, maka penulis ingin mengangkat pemasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul : **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau"**.

### **I.b. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diketahui bahwasanya budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki dampak terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini senagai berikut:

”Seberapa besar budaya organisasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

### **I.c. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

### **I.d. Manfaat Penelitian**

Manfaat Teoritis :

1. Memberikan tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan peranan dan pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

2. Agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja khususnya Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

Manfaat Praktis :

1. Sebagai bahan masukan Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau dalam menciptakan budaya organisasi yang baik agar dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat lebih efisien dan efektif.
2. Memperluas wawasan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

### **I.e. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar penulisan akan dibagi dalam VI (enam) pokok bahasan, masing-masing Bab dibagi dalam beberapa sub-sub bab sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

#### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori, dan definisi konsep budaya organisasi dan semangat kerja.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

#### **BAB IV: GAMBARAN UMUM DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat Provinsi Riau, visi dan misi Provinsi Riau, sejarah Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, susunan organisasi, uraian tugas, visi dan misi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura.

#### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian dan analisis dari penelitian yang dilakukan.

## **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang mengambil beberapa kesimpulan dan mencoba memberikan saran-saran sebagai sumbangan pemikiran dari pemecahan masalah yang dihadapi.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.a. Organisasi**

Organisasi merupakan unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. **Stephen Robbins (Achmad Sobirin, 2007:5).**

Organisasi dapat juga diartikan sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan kerja sama dan interaksi guna mencapai tujuan-tujuan bersama secara formal terikat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan nama terdapat seseorang atau beberapa orang.

Dalam satu organisasi seseorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting karena bentuk kepemimpinan dan kebudayaannya akan berpengaruh terhadap semangat kerja, lingkungan kerja dan iklim organisasi tersebut.

**David Cherrington (Achmad Sobirin, 2007:5)** mendefinisikan organisasi merupakan sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.

Organisasi adalah sebuah entitas sosial yang berorientasi pada tujuan dengan suatu sistem kegiatan yang terstruktur dan mempunyai batas-batas yang

bisa teridentifikasi **Jenifer M. George**(**Achmad Sobirin, 2007:6**). Sementara itu

**Jaffe** (**Achmad Sobirin, 2007:7**) mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

*”Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya”.*

Dari definisi diatas diketahui bahwa organisasi adalah sistem dimana sistem yang melibatkan orang-orang yang saling bekerja sama dan untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi struktur organisasi antara lain:

- a. Tujuan Organisasi  
Setiap organisasi mempunyai tujuan , dan tujuan organisasi yang satu berbeda dengan organisasi yang lain. Hal ini mengakibatkan struktur organisasi yang satu dengan yang lain berbeda pula.
- b. Teknologi Yang Digunakan  
Teknologi yang digunakan akan mempengaruhi struktur organisasi. Misalnya: organisasi perusahaan yang menggunakan teknologi massa akan berbeda dengan menggunakan teknologi memproduksi berdasarkan pesanan.
- c. Manusia (orang-orang)  
Orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi ini dapat mempengaruhi jalannya organisasi tersebut. Misalnya: adanya orang-orang yang memiliki keahlian (spesialisasi) yang berbeda-beda dan orang-orang yang di luar organisasi dapat mempengaruhi struktur organisasi.
- d. Besar Kecilnya Organisasi  
Organisasi yang besar bersifat kompleks dan struktur organisasinya juga bersifat kompleks. (**Gering Supriyadi, 2000;30**)

## **II.b. Budaya Organisasi**

Perubahan dalam organisasi dapat diketahui pada waktu manajemen menyadari bahwa kegiatan, tujuan atau nilai-nilai organisasi pada saat itu terasa

kurang sempurna, jika terdapat perbedaan yang nyata antara apa yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan apa yang nyata dilaksanakan.

Masalah budaya dalam organisasi akhir-akhir ini banyak dibicarakan. Hal ini, menunjukkan bahwa organisasi dan pentingnya bidang budaya khususnya didalam organisasi diakui peran dan banyak manfaatnya, dalam kaitannya dengan partisipasi anggota organisasi.

Budaya organisasi menurut **Stephen P. Robbins (Wibowo, 2010:17)** adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi.

Sedangkan menurut **Barry Phegan (Wibowo, 2010;18)** budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum.

**Webster New Collegiate Dictioary (Wibowo, 2010:15)** mendefenisikan budaya organisasi sebagai pola terintegrasi dan perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus.

Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Menurut **Jeff Cartwright (Wibowo, 2010:15)**.



Menurut **Cushway dan Lodge (2000;391)**, Budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Budaya Organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin, karena budaya organisasi yang baik sedikit banyaknya mempengaruhi terbentuknya iklim, dan semangat kerja suatu organisasi. Hal ini, disebabkan karena budaya dan semangat kerja organisasi tersebut memiliki dampak yang nyata pada efisiensi dan efektifitas kerja. Budaya organisasi yang dibangun dan dipelihara akan berkembang memberikan banyak manfaat kepada organisasi tersebut, **Realist School (Achmad Sobirin, 2007:132)** mengatakan:

*"Budaya adalah pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi".*

**Taliziduhu Ndraha (2005;2)** mendefenisikan budaya organisasi merupakan teknografis yang luas yang meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Sedangkan menurut **Robert G. Owens**

(**Moh. Pamundu Tika, 2005;3**) mendefenisikan budaya organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa pasar ( pelanggan ) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan management. Menurut **Jerome Want (Wibowo, 2010:18)**.

Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing dimana budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai-nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat sebuah organisasi. Ini merupakan falsafah inti yang mendorong organisasi dan yang mungkin telah berkembang dalam jangka waktu yang lama.

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi, kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi. **Schwartz dan Davis (Wirawan, 2007:8)**.

Menurut **Edgar Schein (Wibowo, 2010:16)** mendefenisikan budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan

main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. **Kilmann (Edy Sutrisno, 2010:2)**

**Wirawan (2007;10)** mendefenisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi dianggap sebagai alat penentuan arah organisasi, mengarahkan apakah yang akan boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan serta bagaimana mengalokasikan sumber daya dan bagaimana mengelola sumber daya perusahaan dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan. Setiap orang memiliki budaya yang berbeda-beda. Tidak dapat dikatakan baik atau buruk, karena kesan baik dan buruk timbul tatkala terjadi interaksi antara anggota organisasi tersebut, apakah interaksi yang dilakukan sudah berjalan atau belum. Dengan demikian maka akan terbentuk iklim organisasi tersendiri dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran Budaya Organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, bagaimana cara mengalokasikan sumber daya organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Untuk mendapatkan budaya organisasi yang efektif ada beberapa yang menjadi ukuran dalam budaya organisasi menurut **Jerome Want (Wibowo, 2010;323)** yakni:

### **1. Kepemimpinan**

Untuk meningkatkan budaya yang efektif tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka itu seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan yang terbuka dan transformatif. Gaya kepemimpinan yang terbuka artinya, adanya transparansi dan akuntabilitas dari pimpinan untuk memberikan pertanggung jawaban atau penjelasan secara terbuka dan jujur kepada karyawan atau pegawai tentang segala hal yang berkaitan dengan apa saja yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan atau dicapai oleh organisasi. Gaya kepemimpinan yang transformatif (*transformational leadership*) artinya kepemimpinan yang memiliki visi dan kemampuan mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut kedalam organisasi. Kepemimpinan bukan hanya satu orang dipuncak, tetapi kepemimpinan terdapat di semua tingkat. Organisasi mengembangkan pemimpin yang menunjukkan tingkat kompetensi

tinggi, membangkitkan kepercayaan dan membawa yang terbaik dalam dirinya.

## **2. Menghargai Perbedaan**

Pemimpin disini harus bisa menghargai perbedaan antara atasan dan bawahan atau diantara bawahan, sehingga dengan menghargai perbedaan satu sama yang lainnya dapat terciptanya tim kerja yang solid dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **3. Komunikasi**

komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu komunikasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja maupun di dalam organisasi. Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi informasi dan pengertian antar individu.

**Menurut (Edy Sutrisno, 2010;42)** komunikasi dapat diartikan sebagai:

1. Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain.
2. Penyampain atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme.
3. proses yang dilakukan satu sistem untuk mempengaruhi sistem lain.

## **4. Etika**

Pemimpin memelihara etika dalam organisasi dengan melakukan hal yang benar. Integritas menjadi dasar pemimpin dalam melakukan semua keputusan, tindakan, dan hubungan.

Dari uraian budaya organisasi diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan arah organisasi, dimana terdapat pola dari asumsi-asumsi yang dapat dikembangkan dan diharapkan dalam suatu organisasi untuk menanggulangi permasalahan yang ada didalam organisasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Disini peranan seorang pemimpin memiliki peranan penting sebagai pengawas dalam pelaksanaan budaya organisasi yang baik.

**Mondy (Moeljono, 2003;112)** dia mendefenisikan sebagai berikut:

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai perekat organisasi yang mengikat

anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolis dan nilai yang dicapai.

Disamping itu, **Chatab (2007;9)** melihat budaya organisasi juga berfungsi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses ( menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem / pola hubungan kerja ) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas / aktivitas yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama.

Menurut **Pabundu Tika (2005;14)** budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi, sebagai integrator membentuk perilaku bagi para karyawan, sebagai alat komunikasi, dan sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

Budaya organisasi pada akhirnya akan mengarah kepada pencapaian Good Governance yang merupakan isu sentral dalam pengelolaan administrasi publik. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat selain adanya pengaruh globalisasi. Dalam organisasi pelaksanaan good governance ini akan tergambar salah satunya melalui budaya organisasi. Berikut pemetaan tentang hubungan budaya organisasi terhadap good governance.

### **II.c. Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapa pun

bagusnya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun.

Karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif Individual  
Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
  2. Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko  
Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi tersebut.
  3. Pengarahan  
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
  4. Integrasi  
Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
  5. Dukungan Manajemen  
Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
  6. Kontrol  
Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.
  7. Identitas  
Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.
  8. Sistem Imbalan  
Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
  9. Toleransi Terhadap Konflik  
Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
  10. Pola Komunikasi  
Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.
- Stepen P. Robbins (Moh. Pabundu Tika, 2005;10)**

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya.

Sementara itu, pendapat lain yang mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi, suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. Stabilitas, bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan beorientasi pada peraturan.
3. Orientasi Pada Orang, merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.
4. Orientasi Pada Hasil, meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. Bersikap Tenang, suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
6. Perhatian pada hal detail, dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
7. Orientasi Pada Kolaborasi, merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual. **Robert A. Baron ( wibowo, 2010;36).**

Makin banyak anggota menerima nilai-nilai dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi. **(Roobins, 2007;724).**

Makin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku pegawai. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para pegawai jika mereka menerima budaya organisasi. **(Robbins, 2007;485).**

Jadi, berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan atau pegawai.

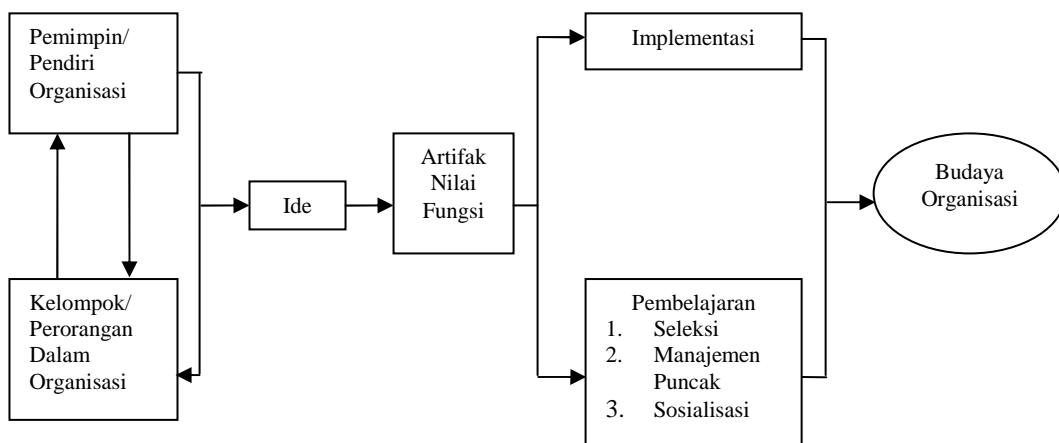


Budaya organisasi memiliki peran dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dan dalam membuat suatu keputusan. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi.

#### II.d. Proses Budaya Organisasi

Begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah eksternal maupun masalah internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbit melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap-tahapan.

**Gambar 1 Pembentukan Budaya Organisasi**



**Sumber : Stephen P. Robbins (Moh. Pabundu Tika, 2005;20)**

Dari pembentukan budaya organisasi diatas dapat diketahui bahwa proses pembentukan budaya organisasi memiliki ineraksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi kemudian interaksi

ini menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai dan asumsi. Artifak, nilai dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi. Untuk mempertahankan budaya organisasi lalu dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi.

Pembentukan budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran para pendiri organisasi. Prosesnya mengikuti alur sebagai berikut:

1. Para pendiri dan pimpinan lainnya membawa serta satu set asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada para karyawan.
2. Budaya muncul ketika para anggota organisasi berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.
3. Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh jadi menjadi seorang pencipta budaya baru dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individual seperti persoalan identitas diri, kontrol dan pemenuhan kebutuhan. **Schein (Achmad Sobirin, 2007;220)**

Besarnya peranan pendiri organisasi ini bisa cepat dan bisa pula berangsur-angsur dengan menanamkan, menumbuhkan dan mengembangkan budaya organisasi melalui gaya kepemimpinan dan iklim kerja berdasarkan prinsip sama rata, sama rasa dan sama kuasa. **Pattigrew (Pabundu Tika, 2005;18)**

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja tanpa ada proses yang menciptakan. Proses budaya dapat dilihat berdasarkan dari terbentuknya, dipertahankannya dan dikembangkannya budaya organisasi tersebut. Sedangkan menghadapi tantangan perubahan budaya, maka perlu adanya proses adaptasi budaya.

## **II.e. Semangat Kerja**

**Moekidjat (2001;185)** semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat di dalam mencapai tujuan bersama. Selanjutnya **Fremont dan Rosenzweig (2000;925)** memberikan pengertian semangat kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan **Sinungan (2001 : 32)**, mendefinisikan semangat kerja sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Jasi semangat dan gairah kerja dan mutu kehidupan kerja bukanlah tujuan yang bertentangan. Melalui manajemen yang leboh efektif dan peningkatan partisipasi pegawai dalam semua aspek pekerjaan, terbukti dapat meningkatkan laju pertumbuhan produktivitas dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Menurut **Albrow (2000 : 30)**, yang mengemukakan pengertian bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dan aktivitas yang melibatkan baik fungsi fisik maupun fungsi mental. Sedangkan menurut **Hasley ( Heidjrahman 2002 : 155)** Semangat Kerja adalah setiap

Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif.

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh budaya dan iklim kerja dari sebuah organisasi. Apabila pegawai memiliki budaya dan iklim kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan maka semangat kerja tadi akan tercapai.

Masalah semangat kerja tersebut telah dijelaskan dalam surat Al-Insyirah ayat 1-8:

24

Artinya:

1. Bukankah kami Telah melapangkan untukmu dadamu.
2. Dan kami Telah menghilangkan daripadamu bebanmu.
3. Yang memberatkan punggungmu.
4. Dan kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu.
5. Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
6. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
7. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.
8. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa di dalam suatu pekerjaan lakukanlah dengan sungguh-sungguh dan hati yang ikhlas sehingga semangat kerja, produktivitas kerja dapat terwujud dari dalam diri manusia.

## **II.f. Indikator Turun atau Naiknya Semangat Kerja**

Masalah turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh setiap organisasi, karena adanya pengetahuan tentang indikasi turunnya semangat kerja akan dapat diketahui pula sebab turunnya semangat kerja. Dan demikian perusahaan akan dapat mengambil suatu keputusan atau tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. **(Hasibuan, 2001;86)**

Indikator Turunnya semangat kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Rendahnya Produktivitas Kerja  
Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja.
- b. Tingkat Absensi Yang Naik atau Tinggi  
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan atau pegawai dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

- c. **Labour Turn Over atau Tingkat Perpindahan Pegawai Yang Tinggi**  
Keluar masuk pegawai yang meningkat terutama disebabkan pegawai mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Pimpinan harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- d. **Tingkat Kerusakan Yang Meningkat**  
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
- e. **Kegelisahan Dimana-mana**  
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan pegawai memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- f. **Tuntutan Yang Sering Terjadi**  
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak pegawai.
- g. **Pemogokan**  
Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

## **II.g. Penyebab dan Faktor-Faktor Turunnya Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Selanjutnya apabila terlihat bahwa semangat kerja memang menurun kita harus teliti apa-apa penyebabnya. Penyebab turunnya semangat kerja terhadap produktivitas kerja banyak sekali penyebabnya, misalnya upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, Lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Ada yang berpendapat bahwa sumber ketidakpuasan adalah yang bersifat material misalnya fasilitas yang sangat minim.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan turunnya semangat kerja menurut **Soedirman (Sedarmayanti, 2009;214)** antara lain :

### **1. Faktor-faktor Lingkungan**

Dalam melaksanakan pekerjaan faktor Lingkungan ini memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan sipekerja itu sendiri. Dimana Lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja dalam bertugas tetapi sering kali menimbulkan pengaruh yang cukup besar. Dengan demikian maka perlu suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan masalah faktor Lingkungan dalam organisasi. Pada umumnya turunnya semangat kerja disebabkan oleh ketidak puasan pegawai dalam bekerja, baik secara materi maupun non materi. Seperti dikemukakan oleh **A.R Aryoto (dalam Henri, 2007:20)** mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja terhadap Lingkungan adalah:

#### **a. Pengaruh Dari Luar Organisasi**

Yang terdiri dari beberapa faktor penting dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, yaitu:

##### **➤ Pendidikan**

Dimana pengaruh pendidikan merupakan pengaruh langsung yang cukup cepat dapat merubah cara-cara berfikir seseorang yaitu dengan adanya penambahan ilmu akan dapat membuat seseorang bersikap lebih simpatik serta selalu berpandangan lebih luas. Disini organisasi selalu memerlukan tenaga kerja yang berfikir dinamis dan bukan statis.

##### **➤ Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam prakteknya adalah merupakan usaha nyata seseorang dimana pada dasarnya praktek mengupayakan upaya yang dilaksanakan untuk meneliti keterampilan teknis seseorang bekerja. Semakin lama orang pengalaman praktek maka akan semakin mampu ia menerima dan mengatasi suatu permasalahan.

- Lingkungan Budaya  
Tidak dapat disangkal bahwa organisasi mungkin terdapat sejumlah tenaga yang berasal dari Lingkungan yang berbeda jadi sedikit banyak tentu akan memiliki pengaruh dan merupakan salah satu hambatan dalam komunikasi.
- Kesehatan  
Dalam hal ini seseorang akan bekerja dengan kondisi yang lemah atau kurang sehat akan dapat membahayakan diri sendiri, daya pikir yang lemah, penglihatan serta kecelakaan akan meningkat. Faktor kesehatan sangat menentukan prestasi kerja individu sehingga apabila kondisi badan kurang sehat, maka prestasi kerja akan terganggu.

b. Pengaruh Dari Dalam Organisasi

Pengaruh yang datang dari dalam organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang bekerja antara lain:

- Peraturan Organisasi  
Peraturan pemerintah adalah merupakan dasar dan pelaksanaan kerja menyangkut tentang pokok-pokok hubungan kerja, untuk itu semua pihak terlibat didalamnya harus dapat memenuhinya.
- Kepemimpinan  
Gairah kerja yang tinggi bagi tenaga kerja disamping diperlukan syarat-syarat adalah adanya kondisi kesehatan dan motivasi kerja, tidak kalah penting yaitu adanya pengaruh dan hubungan kerja sehari-hari antara pimpinan dan bawahan.
- Pergaulan Antara Sesama Kerja  
Dalam hal ini pengaruh sehari-hari antara sesama pekerja dan organisasi tertentu saja mempunyai pengaruh yang baik apabila terjadi kecocokan, sehingga akan menyebabkan kegairahan kerja akan bisa ditingkatkan, sebaliknya apabila terjadi ketidakcocokan maka akan menimbulkan dampak yaitu timbul sikap lesu dan menjemukan dan tentu akan dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka kerjakan.
- Lingkungan Kerja  
Maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.



## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif. Motif dalam bahasa Inggris disebut motive, yang berasal dari kata motion artinya “gerakan” atau sesuatu yang bergerak. Dalam arti yang lebih luas motif berarti rangsangan, dorongan atau penggerak terjadinya suatu tingkah laku. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang mendorong, atau pendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam hal ini ada beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh **T. Hani Handoko ( Brantas, 2009:101 )**, menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut **Edwin B. Flippo ( Brantas, 2009:101 )**, motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

**Peterson dan Plowman ( Brantas, 2009:102 )** mengatakan bahwa orang mau bekerja karena:

1. The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. The desire for possession, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. The desire for recognition, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja

### **3. Faktor Pengawasan Kerja**

Pengawasan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya pengawasan kerja adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidak tepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan organisasi atau instansi maupun perusahaan.

Menurut **Manulang (2000:172)**, pengawasan adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Setiap pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para bawahannya, yaitu suasana yang dapat semangat dan kegairahan kerja bagi para pegawai. Seperti melakukan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan atau pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan berhasil atau tidaknya para pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya sangat tergantung terhadap pengawasan.

## **II.h. DEFINISI KONSEP**

untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda dan kesalahan dalam pengertian konsep-konsep yang terdapat dalam penelitian ini. Maka dirumuskan beberapa konsep operasional yang akan diuji dengan teknik pengukuran.

Adapun ukurannya yakni:

1. Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.
2. Budaya adalah pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.
3. Semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-

kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

## **II.i. HIPOTESA**

Adapun Hipotesa dalam penelitian ini adalah:

*“Diduga bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau”.*

## **II.j. Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua (2) variabel yaitu:

1. Variabel budaya organisasi dengan indikator-indikator sebagai berikut:
  - a. Kepemimpinan.
  - b. Menghargai Perbedaan.
  - c. Komunikasi.
  - d. Etika.
2. Variabel semangat kerjadengan indikator-indikator sebagai berikut:
  - a. Faktor Lingkungan
  - b. Faktor Motivasi
  - c. Faktor Pengawasan Kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.a. Bentuk Penelitian**

Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

#### **III.b. Lokasi Penelitian**

Adapun Lokasi penelitian ini adalah pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau, yang berlokasi di Jalan H.R. Soebrantas Kota Pekanbaru.

#### **III.c. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengamatan terhadap permasalahan pembinaan Budaya Organisasi dan Semangat Kerja.

2. Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang berkenaan dengan Budaya Organisasi dan Semangat Kerja yang diperoleh melalui buku-buku, penjelasan-penjelasan umum, dan data-data lain yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

### III.d. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2003;90)

Sedangkan Sample penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Jumlah populasi yang diambil dari jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura yaitu sebanyak 148 pegawai.

Dari populasi diatas maka diambil sampel sebanyak 59 pegawai dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis sebesar 10%.

$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$	$n = \frac{148}{(1 + 148 (10\%)^2)} = \frac{148}{1 + 148 \times 0,01}$
-----------------------------------	--

$n = \frac{148}{2,48} = 59 \text{ Orang}$
---

Keterangan:

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%

**Tabel III.1 Distribusi jumlah Populasi dan Sampel Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

NO	Responden	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas	1	-
2	Kepala Bidang	5	5
3	Kepala Seksi	15	15
4	Pegawai	127	39
Jumlah		148	59

**Sumber : Data Olahan, 2010**

### **III.e. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara / Interview**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tanya jawab secara langsung terhadap responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Angket / Questioner**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan alternatif jawaban untuk diisi oleh responden sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

#### **3. Observasi**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung tentang keadaan hubungan kerja sesuai dengan masalah penelitian.

### **III.f. Teknik Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa

besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja, kemudian dilanjutkan dengan menggunakan analisa regresi.

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Semangat kerja digunakan analisa sederhana. Dengan rumus:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Pelayanan

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Variable Error

Sebelumnya data tanggapan responden diberi bobot *Skala Likert* dengan ketentuan sebagai berikut :

Bobot 4 : Sangat Baik

Bobot 3 : Baik

Bobot 2 : Tidak Baik

Bobot 1 : Sangat Tidak Baik

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja, maka digunakan analisa korelasi dengan rumus (Sudjana, 2002:369).

$$r = \frac{n \sum X Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$



Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah Sampel

Setelah itu Koefisien korelasi ( $R^2$ ), yang merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tidak bebas (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yang dihitung dengan rumus (**Sudjana, 2002:370**).

$$R^2 = \frac{b \{ n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y \}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

#### **IV.a. Sejarah Singkat Provinsi Riau**

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-undang Nomor 61 tahun 1958. Sama halnya dengan Provinsi lain yang ada di Indoensia, untuk berdirinya Provinsi Riau memakan waktu dan perjuangan yang cukup panjang, yaitu hampir 6 tahun (17 Nopember 1952 s/d 5 Maret 1958).

Dalam Undang-undang pembentukan daerah swatantra tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Jo Lembaran Negara No 75 tahun 1957, daerah swatantra Tingkat I Riau meliputi wilayah daerah swatantra tingkat II :

1. Bengkalis
2. Kampar
3. Indragiri
4. Kepulauan Riau, termaktub dalam UU No. 12 tahun 1956 (L. Negara tahun 1956 No.25)
5. Kotaparaja Pekanbaru, termaktub dalam Undang-undang No. 8 tahun 1956 No. 19

Dengan surat keputusan Presiden tertanggal 27 Februari 1958 No. 258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin, Gubernur KDH Provinsi Riau di lakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjungpinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman.

Untuk menetapkan ibukota Provinsi Riau secara sungguh-sungguh, karena penetapan Tanjungpinang sebagai ibukota provinsi hanya bersifat sementara. Maka dalam hal ini Menteri Dalam Negeri telah mengirim surat kepada Gubernur Riau tanggal 30 Agustus 1958 No. Sekr. 15/15/6.

Untuk menanggapi maksud surat tersebut secara sungguh-sungguh dan penuh pertimbangan yang cukup dapat dipertanggung jawabkan, maka Badan Penasehat meminta kepada Gubernur supaya membentuk suatu Panitia khusus. Dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat I Riau tanggal 22 September 1958 No.21/0/3-D/58 maka dibentuklah panitia Penyelidik Penetapan Ibukota Daerah Swatantra Tingkat I Riau.

Panitia ini telah berkeliling ke seluruh Daerah Riau untuk mendengar pendapat-pendapat pemuka-pemuka masyarakat, penguasa Perang Riau Daratan dan Penguasa Perang Riau Kepulauan. Dari angket langsung yang diadakan panitia tersebut, maka diambillah ketetapan, bahwa sebagai ibukota terpilih adalah Kota Pekanbaru. Pendapatan ini langsung disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri. Akhirnya tanggal 20 Januari 1959 dikeluarkan Surat Keputusan dengan No. Des.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau.

Hingga sekarang pejabat Gubernur Riau sudah mengalami beberapa kali pergantian, yaitu :

1. Mr. S.M. Amin Periode 1958 - 1960
2. H. Kaharuddin Nasution Periode 1960 - 1966
3. H. Arifin Ahmad Periode 1966 - 1978
4. Hr. Subrantas.S Periode 1978 - 1980

5. H. Prapto Prayitno (Plt) 1980
6. H. Imam Munandar Periode 1980 - 1988
7. H. Baharuddin Yusuf (Plt) 1988
8. Atar Sibero (Plt) 1988
9. H. Soeripto Periode 1988 - 1998
10. H. Saleh Djasit Periode 1998 - 2003
11. H.M. Rusli Zainal Periode 2003 - 2008
12. Wan Abu Bakar (Plt) 2008
13. H.M. Rusli Zainal Periode 2008 - sekarang

Seiring dengan berhembusnya angin reformasi telah memberikan perubahan yang drastis terhadap negeri ini, tidak terkecuali di Provinsi Riau sendiri. Salah satu perwujudannya adalah dengan diberlakukannya pelaksanaan otonomi daerah yang mulai di laksanakan pada tanggal 1 Januari 2001. Hal ini berimplikasi terhadap timbulnya daerah-daerah baru di Indonesia, dari 27 Provinsi pada awalnya sekarang sudah menjadi 32 Provinsi. Tidak terkecuali Provinsi Riau, terhitung mulai tanggal 1 Juli 2004 Kepulauan Riau resmi mejadi Provinsi ke 32 di Indonesia, itu berarti Provinsi Riau yang dulunya terdiri dari 16 Kabupaten/Kota sekarang hanya menjadi 11 Kabupaten/Kota. Kabupaten-kabupaten tersebut adalah; (1) Kuantang Singingi, (2) Inderagiri Hulu, (3) Inderagiri Hilir, (4) Pelalawan, (5) Siak, (6) Kampar, (7) Rokan Hulu, (8) Bengkalis, (9) Rokan Hilir, dan Kota (10) Pekanbaru, (11) Dumai.

#### **IV.b. Visi dan Misi Provinsi Riau**

Visi Pembangunan Provinsi Riau adalah ” Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu Dalam Lingkungan Masyarakat Yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Bathin Di Asia Tenggara 2020 ”.

Misi Pembangunan Provinsi Riau :

1. Mewujudkan masyarakat riau yang beriman dan bertaqwa, berkualitas, sehat, cerdas, terampil dan sejahtera serta mengetahui ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Meningkatkan peranan lembaga pendidikan sekolah maupun luar sekolah guna membentuk karakter, moral dan etika masyarakat yang agamis.
3. Meningkatkan pelaksanaan penegakan supremasi hukum dan hak azasi manusia serta kehidupan demokrasi guna terciptanya masyarakat yang madani.
4. Mewujudkan dan meningkatkan infrastruktur ekonomi, sosial, politik dan budaya agar tercipta dan terlaksana pertumbuhan dan pemerataan pembangunan, kebudayaan, ekonomi rakyat, peningkatan kelembagaan masyarakat serta peningkatan percepatan.
5. Meningkatkan pembinaan industri, perdagangan dan jasa yang maju didukung oleh agroindustri dan agrobisnis.
6. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam untuk kesejahteraan rakyat melalui pembangunan daerah yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

7. Meningkatkan hubungan kerja sama antara provinsi riau serta luar negeri dalam segala bidang.
8. Membina dan meningkatkan atau mengembangkan kebudayaan melayu yang mampu mengikuti perkembangan zaman dengan tidak menghilangkan jati diri sehingga tercipta masyarakat melayu yang maju, mandiri dan mampu bersaing.
9. Mewujudkan dan meningkatkan fungsi manajemen pemerintah daerah, pembentukan sifat kemandirian masyarakat yang memiliki jiwa kewirausahaan sehingga tercipta pemerintah daerah yang bersih, baik dan berwibawa.

#### **IV.c. Sejarah Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura**

Pada dasarnya departemen pertanian, kerajinan dan perdagangan berdiri sejak zaman penjajahan belanda yang disebut ” **LOMBOW XII JOHAN ON HANDLE** ” yang didirikan atas usaha **MELCHRTRE UP**. Tugasannya adalah melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian akan tetapi tugas tersebut tidak dilaksanakan melalui pamong praja, yang berdasarkan kegiatan pada petani.

Pada awalnya proklamasi kemerdekaan republik indonesia pada tanggal 17 agustus 1945 yang disebut kabinet syahril I, II, III sampai dengan tanggal 27 agustus 1945 dinas pertanian disebut juga jawatan pertanian, perikanan dibawah lindungan menteri kemakmuran.

Setelah pengukuhan kedaulatan republik Indonesia bulan desember 1949, maka pemerintahan dapat memulai usaha pembangunan dengan lebih sistematis. Dan menurut rencana, dalam dua tahun pertama yaitu untuk kebijaksanaan dalam

usaha peningkatan produksi menjadi rencana kesejahteraan istimewa ( RKI ) tahap I tahun 1950 sampai dengan tahun 1955 dan tahap II 1955 sampai dengan tahun 1960. semenjak tahun 1957 daerah Riau sudah merupakan provinsi yang berdiri sendiri yang mana ibu kotanya berkedudukan di Tanjung Pinang, sedangkan kegiatan dinas pertanian rakyat menyukseskan gerakan produksi yang dinamai dengan ” Gerakan Swasembada Beras ” ( GSB ).

Adapun faktor-faktor yang menunjang pembangunan pertanian tanaman pangan dalam daerah Riau:

1. Proyek perencanaan dan pengadiln peningkatan produksi tanaman pangan.
2. Proyek penunjang pertanian tanaman pangan daerah terpencil dan kepulauan natuna.
3. Proyek pembangunan teknologi Tanaman Pangan.
4. Proyek pengembangan dan pengolahan irigasi pedesaan.
5. Proyek peningkatan Tanaman Pangan.

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura merupakan Organisasi Pemerintah yang ada di Kota Pekanbaru dengan tujuan melaksanakan tugas dan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan ini dibentuk berdasarkan bentuk Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 363 Tahun 1977 dan instruksi Menteri

Dalam Negeri No. 3 Tahun 1980, kemudian pada tanggal 5 Desember 2008 sesuai Peraturan Daerah nomor 9 tahun 2008 berubah menjadi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) nomor 9 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah Provinsi Riau.

#### **IV.d. STRUKTUR ORGANISASI**

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).

Adapun susunan stuktur organisasi di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, terdiri dari:

1. Kepala dan Wakil Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari:
  - a. Sub Bagian Bina Program
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - c. Sub Bagian keuangan dan Perlengkapan
3. Bidang Tanaman Pangan, terdiri dari:
  - a. Seksi Padi
  - b. Seksi Jagung
  - c. Seksi Kacang-kacangan dan Umbi-umbian
4. Bidang Hortikultura, terdiri dari:
  - a. Seksi Buah-buahan
  - b. Seksi Sayur-sayuran
  - c. Seksi Tanaman Hias dan Biofarmaka



5. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil, terdiri dari:
  - a. Seksi Pembinaan Mutu dan Manajemen Usaha
  - b. Seksi Paska Panen dan Pengolahan Hasil
  - c. Seksi Pemasaran dan Promosi
6. Bidang Pengelolaan Lahan dan Air Tanaman Pangan dan Hortikultura, terdiri dari:
  - a. Seksi Perluasan Areal Tanaman Pangan dan Hortikultura
  - b. Seksi Pengelolaan Lahan Tanaman Pangan dan Hortikultura
  - c. Seksi Pengelolaan Air Tanaman Pangan dan Hortikultura

#### **IV.e. PEMBAGIAN TUGAS DAN URAIAN TUGAS MASING-MASING BAGIAN**

##### **1. Kepala Dinas**

Kepala dinas mempunyai tugas untuk memimpin dan menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan serta merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi bawahan di organisasi tersebut.

##### **Uraian Tugas**

- a. Merumuskan kebijakan pemerintah daerah di bidang pertanian tanaman pangan.
- b. Mengkoordinasi, memadukan, menyelaraskan dan menserasikan kebijaksanaan dan kegiatan pengembangan pertanian tanaman pangan.
- c. Menyusun rencana kerja dan program pembangunan yang menyangkut bidang tugasnya sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan.
- d. Penetapan standar pelayanan minimal dalam bidang pertanian tanaman pangan yang wajib dilaksanakan oleh kabupaten/kota.

- e. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparat pertanian tanaman pangan teknis fungsional, keterampilan, pendidikan, dan pelatihan kejujuran tingkat menengah.

Untuk menjalankan tugas pokoknya, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Propinsi Riau mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan kebijakan.
- b. Pengambilan keputusan.
- c. Perencanaan.
- d. Pengorganisasian.
- e. Pengawasan.
- f. Pemantauan dan Evaluasi.
- g. Pelaksanaan Lapangan.
- h. Pembiayaan.
- i. Penelitian dan Pengkajian.
- j. Pelaporan.

## **2. Bagian Tata Usaha**

Bagian tata usaha mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan tata usaha, hubungan masyarakat, umum, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

- 1. Sub dinas administrasi, umum dan hubungan masyarakat mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan menerima surat-surat masuk, pemberian nomor surat, mendistribusikan surat kepada pihak yang

berkepentingan, menyimpan surat, pengetikan pengadaan dan mengirim surat kepada alamat, penyediaan akomodasi dan fasilitas kantor, protokol dan perjalanan, pengurusan kendaraan bermotor, surat keamanan lingkungan kantor, hubungan dengan masyarakat, antar lembaga, hubungan dengan pers, publikasi dan dokumentasi surat keterangan pers.

2. Sub bagian kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan, menyelenggarakan administrasi kepegawaian, membuat daftar urut kepangkatan, pembinaan disiplin akan korp, dokumentasi serta keterangan pers.
3. Sub bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan administrasi keuangan, pembukuan umum, peyusunan rencana anggaran dan pengolahan anggaran rutin.
4. Sub bagian perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan administrasi barang, pengadaan, pembelian, pelelangan, pendistribusian barang, penghapusan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengawasan barang.
5. Sub bagian perencanaan  
  
Sub bagian perencanaan mempunyai tugas melakukan pekerjaan dan kegiatan penyusunan rencana dibidang tanaman pangan dan hortikultura.

### **3. Sub Dinas Perlindungan Tanaman Pangan**

Sub Dinas Perlindungan Tanaman Pangan menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan pelaksanaan penyidikan penyakit dibidang pertanian

tanaman pangan lintas kabupaten / kota. Bagian Sub Dinas Perlindungan Tanaman Pangan terdiri dari:

1. Seksi intensifikasi tanaman pangan mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan survey, inventarisasi dan penerapan teknologi dibidang tanaman pangan dalam rangka peningkatan produksi padi, pemantauan dan evaluasi terhadap usaha tani dalam meningkatkan produksi pada setiap musim tanam.
2. Seksi sarana produksi (saprodi) mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pemantauan dan evaluasi terhadap aktivitas dan perkembangan saprodi di daerah ketersediaan benih dan pupuk, penyediaan dukungan / bantuan alat mesin pertanian.
3. Seksi irigasi mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pemantauan, evaluasi dan pengaturan tata guna air irigasi terutama pada lahan sawah teknis.

#### **4. Sub Dinas Perlindungan Hortikultura**

Sub Dinas Perlindungan Hortikultura menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan pelaksanaan penyidikan penyakit dibidang pertanian tanaman pangan lintas kabupaten / kota, penyediaan dukungan pengendalian eradiksi organisme pengganggu tumbuhan, peramalan dan pengendalian serta penanggulangan eksplosi organisme pengganggu tumbuhan serta penyakit hortikultura, penyediaan dukungan / bantuan kerja sama antar kabupaten / kota dalam rangka pengamatan, pencegahan dan pemberantasan hama penyakit hortikultura.

Sub Dinas Perlindungan Hortikultura terdiri dari:

1. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Hama, mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pencegahan dan pemberantasan hama tanaman pangan hortikultura.
2. Seksi Rehabilitasi dan Konservasi lahan mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan rehabilitasi dan konservasi lahan kritis dan rawan bencana.
3. Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Teknis mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan memberikan penyuluhan dan bimbingan teknis kepada petugas maupun petani tanaman hortikultura.

#### **5. Sub Dinas Pengembangan Hortikultura**

Sub Dinas Pengembangan Hortikultura mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan penetapan standar pembibitan / pembenihan tanaman hortikultura, pestisida, benih unggul dan sarana produksi lainnya, penyelenggaraan pembentukan wilayah penyediaan dukungan / bantuan antar kabupaten / kota dalam rangka meningkatkan produksi hortikultura.

Sub Dinas Pengembangan Hortikultura terdiri atas:

1. Seksi Ekstensifikasi hortikultura mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan survei, pendataan dan investarisasi lahan potensial untuk dikembangkan menjadi lahan belai benih hortikultura. Penetaan kawasan pertanian hortikultura berdasarkan kesepakatan dengan kabupaten / kota, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan dilapangan.
2. Seksi Intensifikasi mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan survei, penetapan standar pembibitan / benih yang akan digunakan oleh

petani, pemantauan dan evaluasi terhadap usaha petani dalam meningkatkan produksi pada setiap musim tanaman.

3. Seksi Sarana Produksi mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pemantauan dan evaluasi terhadap aktivitas dan perkembangan saprodi ( sarana produksi ) di daerah, penyediaan dukungan / bantuan.

#### **6. Sub Dinas Pengolahan Dan Pengembangan Hasil**

Sub Dinas Pengolahan dan Pengembangan Hasil mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan, kegiatan pembinaan dan pengembangan usaha dan pemasaran hasil tanaman pangan.

Sub Dinas Pengolahan dan Pengembangan Hasil terdiri dari:

1. Seksi pelayanan usaha dan kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan dukungan kerja sama dan bantuan dalam rangka pembinaan pengembangan usaha dan kelembagaan di bidang tanaman pangan dan hortikultura, membantu petani dalam penyediaan modal, peralatan, mesin, tata laksana dan teknologi yang diperlukan.
2. Seksi pemasaran dan hasil produksi mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan penyediaan dukungan kerja sama dan bantuan dalam rangka peningkatan pemasaran hasil produksi petani.
3. Seksi permodalan, kredit dan teknologi mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan membantu dan penanggulangan masalah yang dihadapi oleh petani dalam segi permodalan, peralatan dan mesin maupun ketatalaksanaan / teknologi yang dibutuhkan.

## **7. Balai Pelatihan Tanaman Pangan**

Balai Pelatihan Tanaman Pangan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan uji coba dan pengembangan tanaman, melaksanakan pelatihan bagi petugas maupun petani dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tanaman pangan dan hortikultura.

Balai Pelatihan Tanaman Pangan mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Seksi Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan dukungan administrasi dalam rangka melaksanakan fungsi balai pelatihan tanaman pangan ( administrasi, kepegawaian, perlengkapan dan umum ).
2. Seksi Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan, kurikulum, widyaiswara, akomodasi dan fasilitas yang diperlukan peserta dan bahan-bahan pelatihan.

## **8. Balai Benih Tanaman Pangan**

Balai Benih Tanaman Pangan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan uji coba dan pengembangan benih unggul tanaman pangan dan hortikultura di daerah.

Balai Benih Tanaman Pangan terdiri dari:

1. Seksi Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan memberikan dukungan administrasi dalam melaksanakan fungsi balai benih tanaman pangan.
2. Seksi Benih mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan penangkaran benih dan sosialisasi benih unggul dalam rangka meningkatkan produktivitas, pertanian tanaman pangan dan hortikultura.

#### **IV.f. Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura**

Adapun tata kerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura antara lain sebagai berikut:

1. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura dipimpin oleh Kepala dan Wakil kepala dinas, dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada gubernur riau melalui sekretaris daerah provinsi riau.
2. Bagian Tata Usaha dipimpin oleh kepala bagian tata usaha, dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dan wakil kepala dinas.
3. Sub bagian dipimpin oleh kepala sub bagian, dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bagian.
4. Sub Dinas dipimpin oleh kepala sub dinas, dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dan wakil kepala dinas.
5. Seksi dipimpin oleh kepala seksi, dalam menjalankan tugasnya kepada kepala sub dinas, sesuai dengan tugasnya masing-masing.
6. Balai dipimpin oleh kepala balai, dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dan wakil kepala dinas.
7. Seksi dilingkungan balai dipimpin oleh kepala seksi, dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dan wakil kepala dinas.
8. Dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya, setiap unit kerja dilingkungan dinas tanaman pangan wajib memperhatikan, melaksanakan



dan menerapkan prinsip organisasi dan manajemen, koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, efisiensi, efektivitas, inspirasi dan akuntabilitas publik.

#### **IV.g. Visi Dan Misi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura**

Adapun visi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yaitu ” Terwujudnya Provinsi Riau sebagai pusat kawasan agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura Tahun 2020”.

Sedangkan Misi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau antara lain:

1. Pengembangan profesionalisme SDM Pertanian Sub Sektor Tanaman Pangan dan Hortikultura.
2. Mendorong peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani.
3. Pengembangan Infrastruktur pertanian Sub Sektor Tanaman Pangan dan Hortikultura.
4. Mendorong peningkatan produksi dan mutu hasil pertanian Sub Sektor Tanaman Pangan dan Hortikultura yang berwawasan Agribisnis.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### V.a. Responden Menurut Umur

Bab ini menguraikan data yang telah diperoleh, hasil pengolahan data serta analisis pembahasan pada variabel penelitian. Pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi.17 untuk mengetahui signifikansi setiap perbedaan nilai rerata masing-masing variabel.

Bagian ini akan memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat dari kelompok umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.5.1 Responden Menurut Kelompok Umur**

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	%
1	21-30	22	37.29%
2	31-40	31	52.54%
3	41-50	6	10.17%
	Jumlah	59	100.00%

**Sumber : Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa berdasarkan dari kelompok umur responden yang berkisar antara 21-30 tahun sebanyak 22 orang atau 37.29%, kemudian 31-40 tahun sebanyak 31 orang atau 52.54%, dan 41-50 sebanyak 6 orang atau 10.17%, dari 59 orang responden.

### V.b. Pendidikan

Kemudian responden dilihat dari tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel.5.2 Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	%
1	SMA	10	16.95%
2	D3	21	35.59%
3	S1	28	47.46%
	Jumlah	59	100.00%

**Sumber : Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa berdasarkan dari kelompok tingkat pendidikan responden, tingkat pendidikan responden SMA sebanyak 10 orang atau 16.95%, kemudian D3 sebanyak 21 orang atau 35.59%, dan S1 sebanyak 28 orang atau 47.46%.

Adapun jawaban responden tentang analisis budaya organisasi dan semangat kerja adalah sebagai berikut:

### V.c. Analisis Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran Budaya Organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, bagaimana cara mengalokasikan sumber daya organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Untuk mendapatkan budaya organisasi yang efektif ada

beberapa yang menjadi ukuran dalam budaya organisasi yakni, kepemimpinan, menghargai perbedaan komunikasi dan etika.

Jawaban responden tentang budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

### 1. Kepemimpinan

Jawaban responden tentang kepemimpinan dilihat berdasarkan indikator atasan mengajak bawahannya merumuskan suatu tujuan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.3 Jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator atasan mengajak bawahannya merumuskan suatu tujuan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	5	8.5%
3	Baik	53	89.8%
2	Tidak Baik	1	1.7%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.3 diatas, jawaban responden tentang atasan mengajak bawahannya bersama-sama merumuskan suatu tujuan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau 8.5%, kemudian baik 53 orang atau 89.8%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.7%.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa atasan mengajak bawahannya bersama-sama merumuskan suatu tujuan dengan kategori baik yaitu persentasenya sebanyak 89,8%. Dalam merumuskan tujuan pemimpin hendaknya mengajak beberapa bawahannya seperti kepala bidang, kepala seksi, dan beberapa staf yang ada pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Kemudian responden tentang atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.4 Jawaban responden tentang atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	4	6.8%
3	Baik	53	89.8%
2	Tidak Baik	2	3.4%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.4 diatas, jawaban responden atasan tentang memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 4 orang atau 6.8%, kemudian baik 53 orang atau 89.8%, dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.4%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah, misalnya masalah penghargaan di dalam bekerja serta hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin di dalam bekerja.

Selanjutnya jawaban responden tentang pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.5 Jawaban responden tentang pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	1	1.7%
3	Baik	55	93.2%
2	Tidak Baik	3	5.1%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.3 diatas, jawaban responden tentang pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.7%, kemudian baik 55 orang atau 93.2%, dan tidak baik sebanyak 3 orang atau 5.1%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya.

Rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.6 Rekapitulasi jawaban responden tentang kepemimpinan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.**

No	Kepemimpinan	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator atasan mengajak bawahannya merumuskan suatu tujuan	5	53	1	0	59
		8.47%	89.83%	1.69%	0.00%	100.00%
2	Atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah	4	53	2	0	59
		6.78%	89.83%	3.39%	0.00%	100.00%
3	Pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya	13	45	1	0	59
		22.03%	76.27%	1.69%	0.00%	100.00%
	Jumlah	22	151	4	0	177
	Rata-rata	7	50	1	0	59
	Persentase	12.43%	85.31%	2.26%	0.00%	100.00%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.6 diatas, rata-rata jawaban responden tentang kepemimpinan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 7 orang atau 12.43%, kemudian baik 50 orang atau 85.31%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 2.26%.

Bila dilihat dari item Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator atasan mengajak bawahannya merumuskan suatu tujuan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 53 orang atau 89.83% terhadap Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator atasan mengajak bawahannya merumuskan suatu tujuan, misalnya masalah penghargaan di dalam bekerja serta hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin di dalam bekerja.

Kemudian dilihat dari item atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 53 orang atau 89.83% terhadap atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah.

Dilihat dari item pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 45 orang atau 76.27% terhadap pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya.

Dari rekapitulasi jawaban diatas, rata-rata responden menyatakan baik terhadap kepemimpinan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yaitu sebesar 85.31%, ini berarti kepemimpinan Dinas tanaman dan Hortikultura Provinsi Riau menurut responden sudah baik, ini ditunjukkan oleh sikap pimpinan yang selalu mengajak bawahannya dalam merumuskan tujuan, memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah dan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya.

Dengan kepemimpinan yang baik, maka akan mempengaruhi semangat kerja seseorang, dengan semakin dekatnya seorang karyawan terhadap atasannya,

maka akan mempengaruhi semangat kerjanya. Pimpinan yang selalu memperhatikan dan merespon setiap keluhan bawahannya tentu akan disenangi oleh bawahannya, sehingga komunikasi antara pimpinan berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan budaya yang efektif tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka itu seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan yang terbuka dan transformatif. Gaya kepemimpinan yang terbuka artinya, adanya transparansi dan akuntabilitas dari pimpinan untuk memberikan pertanggung jawaban atau penjelasan secara terbuka dan jujur kepada karyawan atau pegawai tentang segala hal yang berkaitan dengan apa saja yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan atau dicapai oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan yang transformatif (*transformational leadership*) artinya kepemimpinan yang memiliki visi dan kemampuan mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut kedalam organisasi. Kepemimpinan bukan hanya satu orang dipuncak, tetapi kepemimpinan terdapat di semua tingkat. Organisasi mengembangkan pemimpin yang menunjukkan tingkat kompetensi tinggi, membangkitkan kepercayaan dan membawa yang terbaik dalam dirinya.

Seorang pemimpin juga harus peka terhadap apa yang terjadi pada bawahannya, sehingga membuat karyawan bisa kembali kepada performa terbaik yang ia miliki, ini semua tentu akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan nantinya.

Selanjutnya apabila terlihat bahwa semangat kerja memang menurun kita harus teliti apa-apa penyebabnya. Penyebab turunnya semangat kerja terhadap



produktivitas kerja banyak sekali penyebabnya, misalnya upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, Lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Ada yang berpendapat bahwa sumber ketidakpuasan adalah yang bersifat material misalnya fasilitas yang sangat minim.

Disinilah peran pemimpin dalam mengembalikan semangat kerja karyawan yang sedang turun, cari apa penyebabnya dan masalah yang sedang dihadapinya, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan akan merasa dihargai sehingga bisa mengembalikan semangat kerja serta peroduktivitas kerjanya.

Ini ditunjukkan oleh kepemimpinan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan sikap pimpinan yang selalu mengajak bawahannya dalam merumuskan tujuan, memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah dan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya. Melalui gaya kepemimpinan menentukan besarnya peranan pendiri organisasi ini bisa cepat dan bisa pula berangsur-angsur dengan menanamkan, menumbuhkan dan mengembangkan budaya organisasi.

Gairah kerja yang tinggi bagi tenaga kerja disamping diperlukan syarat-syarat adalah adanya kondisi kesehatan dan motivasi kerja, tidak kalah penting yaitu adanya pengaruh dan hubungan kerja sehari-hari antara pimpinan dan bawahan. Untuk itu pemimpin harus peka terhadap situasi keadaan pegawai yang berkerja untuk memaksimalkan lagi semangat kerjanya.

## 2. Menghargai perbedaan

Jawaban responden tentang menghargai perbedaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.7 Jawaban responden tentang pimpinan dapat menerima pendapat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	1	1.7%
3	Baik	55	93.2%
2	Tidak Baik	3	5.1%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.7 diatas, jawaban responden tentang pimpinan dapat menerima pendapat dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.7%, kemudian baik 55 orang atau 93.2%, dan tidak baik sebanyak 3 orang atau 5.1%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap pimpinan dapat menerima pendapat bawahannya, seperti masalah gaji, penghargaan bagi pegawai yang disiplin di dalam bekerja serta hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin di dalam bekerja.

Kemudian jawaban responden tentang pegawai menghargai perbedaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.8 Jawaban responden tentang pegawai menghargai perbedaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	2	3.4%
3	Baik	27	45.8%
2	Tidak Baik	30	50.8%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.8 diatas, jawaban responden tentang pegawai menghargai perbedaan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 2 orang atau 3.4%, kemudian baik 27 orang atau 45.8%, dan tidak baik sebanyak 30 orang atau 50.8%. Jadi rata-rata responden menyatakan tidak baik terhadap pegawai menghargai perbedaan.

Selanjutnya jawaban responden tentang bawahan menerima pendapat dari atasannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.9 Jawaban responden tentang bawahan menerima pendapat dari atasannya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	7	11.9%
3	Baik	51	86.4%
2	Tidak Baik	1	1.7%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.9 diatas, jawaban responden tentang bawahan menerima pendapat dari atasannya dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 7 orang atau 11.9%, kemudian baik 51 orang atau 86.4%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.7%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap bawahan menerima pendapat dari atasannya.

Rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan menghargai perbedaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.10 Rekapitulasi jawaban responden tentang menghargai perbedaan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

No	Menghargai Perbedaan	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Pimpinan dapat menerima pendapat	1	55	3	0	59
		1.69%	93.22%	5.08%	0.00%	100.00%
2	Pegawai menghargai perbedaan	2	27	30	0	59
		3.39%	45.76%	50.85%	0.00%	100.00%
3	Bawahan menerima pendapat dari atasannya	7	51	1	0	59
		11.86%	86.44%	1.69%	0.00%	100.00%
	Jumlah	10	133	34	0	177
	Rata-rata	3	44	11	0	59
	Persentase	5.65%	75.14%	19.21%	0.00%	100.00%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.11 diatas, jawaban responden tentang menghargai perbedaan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 3 orang atau 5.65%, kemudian baik 44 orang atau 75.14%, dan tidak baik sebanyak 11 orang atau 19.21%.

Bila dilihat dari item pimpinan dapat menerima pendapat rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 55 orang atau 93.22% terhadap pimpinan dapat menerima pendapat.

Kemudian dilihat dari item pegawai menghargai perbedaan rata-rata responden menyatakan tidak baik sebanyak 30 orang atau 50.85% terhadap pegawai menghargai perbedaan, ini menunjukkan bahwa pegawai masih membedakan antara satu dengan yang lainnya dalam bergaul.

Dilihat dari item bawahan menerima pendapat dari atasannya rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 51 orang atau 86.44% terhadap bawahan menerima pendapat dari atasannya.

Jadi dari rekapitulasi jawaban diatas, rata-rata responden menyatakan baik terhadap menghargai perbedaan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura yaitu sebesar 75.14%, ini menunjukkan bahwa didalam Dinas Taman Pangan Pangan dan Hortikultura dimana pimpinan dapat menerima pendapat, pegawai menghargai perbedaan, bawahan menerima pendapat dari atasannya.

Pemimpin disini harus bisa menghargai perbedaan antara atasan dan bawahan atau diantara bawahan, sehingga dengan menghargai perbedaan satu sama yang lainnya dapat terciptanya tim kerja yang solid dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya sikap saling menghargai antara sesama, maka akan menciptakan suasana yang harmonis ditempat kerja. Sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.

Budaya Organisasi dianggap sebagai alat penentuan arah organisasi, mengarahkan apakah yang akan boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan serta bagaimana mengalokasikan sumber daya dan bagaimana mengelola sumber daya perusahaan dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Dalam hal ini pengaruh sehari-hari antara sesama pekerja dan organisasi tertentu saja mempunyai pengaruh yang baik apabila terjadi kecocokan, sehingga akan menyebabkan kegairahan kerja akan bisa ditingkatkan, sebaliknya apabila terjadi ketidakcocokan maka akan menimbulkan dampak yaitu timbul sikap lesu

dan menjemukan dan tentu akan dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka kerjakan. Dengan menghargai perbedaan satu sama yang lainnya dapat terciptanya tim kerja yang solid dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga akan membuat pekerjaan yang ada bisa diselesaikan dengan baik dan sesuai target dan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Setiap orang memiliki budaya yang berbeda-beda. Tidak dapat dikatakan baik atau buruk, karena kesan baik dan buruk timbul tatkala terjadi interaksi antara anggota organisasi tersebut, apakah interaksi yang dilakukan sudah berjalan atau belum. Dengan demikian maka akan terbentuk iklim organisasi tersendiri dalam organisasi tersebut.

Tapi perbedaan tidak bisa dijadikan penghalan untuk membentuk suatu tim yang kompak, rasa perbedaan harus di hilangkan agar biasa mewujudkan apa yang telah ditetapkan dan ditargetkan sebelumnya.

### 3. Komunikasi

Jawaban responden tentang komunikasi dilihat berdasarkan indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.11 Jawaban responden tentang indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	8	13.6%
3	Baik	49	83.1%
2	Tidak Baik	2	3.4%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.12 diatas, jawaban responden tentang indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 8 orang atau 13.6%, kemudian baik 49 orang atau 83.1%, dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.4%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas.

Jawaban responden tentang atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.12 Jawaban responden tentang atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	3	5.1%
3	Baik	53	89.8%
2	Tidak Baik	3	5.1%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.12 diatas, jawaban responden tentang atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 3 orang atau 5.1%, kemudian baik 53 orang atau 89.8%, dan tidak baik sebanyak 3 orang atau 5.1%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan.

Jawaban responden tentang atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.13 Jawaban responden tentang atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	3	5.1%
3	Baik	54	91.5%
2	Tidak Baik	2	3.4%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.13 diatas, jawaban responden tentang atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 3 orang atau 5.1%, kemudian baik 54 orang atau 91.5%, dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.4%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut sebanyak 54 orang atau 91,5%. Dalam berkomunikasi pemimpin sebaiknya menyampaikan suatu informasi baik berupa perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran sebaiknya menggunakan bahasa yang baik atau komunikasi yang baik terhadap bawahannya.

Rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan komunikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Table. 5.14 Jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan komunikasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

No	Komunikasi	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas	8	49	2	0	59
		13.56%	83.05%	3.39%	0.00%	100.00%
2	Atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan	3	53	3	0	59
		5.08%	89.83%	5.08%	0.00%	100.00%
3	Atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut	3	54	2	0	59
		5.08%	91.53%	3.39%	0.00%	100.00%
	Jumlah	14	156	7	0	177
	Rata-rata	5	52	2	0	59
	Persentase	7.91%	88.14%	3.95%	0.00%	100.00%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.14 diatas, jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan komunikasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau 7.91%, kemudian baik 52 orang atau 88.14%, dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.95%.

Bila dilihat dari item Indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 49 orang atau 83.05% terhadap Indikator pimpinan melakukan instruksi yang jelas.

Kemudian dilihat dari item atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 53 orang atau 89.83% terhadap atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan.

Dan dilihat dari item atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 54 orang atau 91.53% terhadap atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut.

Dari rekapitulasi jawaban diatas, rata-rata responden menyatakan baik terhadap budaya organisasi dilihat berdasarkan komunikasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura yaitu sebesar 88.14%, ini menunjukkan bahwa didalam Dinas Taman Pangan Pangan dan Hortikultura dimana pimpinan melakukan instruksi yang jelas, atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan, atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut.

Dengan adanya komunikasi yang baik antara sesama, maka akan menciptakan suasana kerja yang baik pula, sehingga akan berdampak pada semangat kerja, karena dengan adanya rekan kerja yang bisa diajak berkomunikasi akan membangkitkan semangat kerja pegawai nantinya.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu komunikasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja maupun di dalam organisasi. Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi informasi dan pengertian antar individu.

Ini menunjukkan bahwa komunikasi didalam suatu organisasi sangat diperlukan guna membentuk suatu tim yang solid dimana dengan komunikasi yang baik tentu akan membuat pekerjaan yang dikerjakan bisa dikerjakan secara bersama-sama dan tentu saja bila dikerjakan akan cepat selesai dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Komunikasi juga bisa sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi, sebagai integrator membentuk perilaku bagi para karyawan, dan sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Dalam hal ini pengaruh sehari-hari antara sesama pekerja dan organisasi tertentu saja mempunyai pengaruh yang baik apabila terjadi kecocokan, sehingga akan menyebabkan kegairahan kerja akan bisa ditingkatkan, sebaliknya apabila terjadi ketidakcocokan maka akan menimbulkan dampak yaitu timbul sikap lesu dan menjemukan dan tentu akan dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### 4. Etika

Jawaban responden tentang etika dilihat berdasarkan indikator atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.15 Jawaban responden tentang atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	6	10.2%
3	Baik	52	88.1%
2	Tidak Baik	0	0.0%
1	Sangat Tidak Baik	1	1.7%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.15 diatas, jawaban responden tentang atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 6 orang atau 10.2%, kemudian baik 52 orang atau 88.1%, dan sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.7%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan sebanyak 52 orang atau 88,1%,

seperti masuk jam kantor serta jam pulang kantor yang telah ditentukan oleh setiap instansi. Pemimpin yang beretika, berpendidikan sebaiknya memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya demi terciptanya disiplin kerja khususnya pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Jawaban responden tentang atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.16 Jawaban responden tentang atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	4	6.8%
3	Baik	55	93.2%
2	Tidak Baik	0	0.0%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.16 diatas, jawaban responden tentang atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 4 orang atau 6.8%, dan baik 55 orang atau 93.2%,. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas.

Jawaban responden tentang atasan memaksakan keputusan kepada bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.17 Jawaban responden tentang tindakan atasan dalam mengambil suatu keputusan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	4	6.8%
3	Baik	53	89.8%
2	Tidak Baik	2	3.4%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.17 diatas, jawaban responden tentang tindakan atasan dalam mengambil suatu keputusan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 4 orang atau 6.8%, kemudian baik 53 orang atau 89.8%, dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.4%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan memaksakan keputusan kepada bawahannya sebanyak 53 orang atau 89,8%.

Rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator etika dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table. 5.18 Rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator etika pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

No	Etika	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan	6	52	0	1	59
		10.17%	88.14%	0.00%	1.69%	100.00%
2	Atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas	4	55	0	0	59
		6.78%	93.22%	0.00%	0.00%	100.00%
3	Tindakan atasan dalam mengambil suatu keputusan	4	53	2	0	59
		6.78%	89.83%	3.39%	0.00%	100.00%
	Jumlah	14	160	2	1	177
	Rata-rata	5	53	1	0	59
	Persentase	7.91%	90.40%	1.13%	0.56%	100.00%

**Sumber : Data olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.18 diatas, jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator etika pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau 7.91%, kemudian baik 53 orang atau 90.40%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.13%.

Bila dilihat dari item atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 52 orang atau 88.14% terhadap atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan.

Kemudian dilihat berdasarkan item atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas, rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 55 orang atau 93.22% terhadap atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas.

Dilihat dari item tindakan atasan dalam mengambil suatu keputusan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 53 orang atau 89.93% tentang tindakan atasan dalam mengambil suatu keputusan.

Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator etika pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Ini ditunjukkan dengan jawaban responden yang menjawab sebesar 90.40% terhadap budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator etika pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Ini menunjukkan bahwa pimpinan datang tepat waktu yang telah ditentukan, atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas, atasan memaksakan keputusan kepada bawahannya.

Pemimpin memelihara etika dalam organisasi dengan melakukan hal yang benar. Integritas menjadi dasar pemimpin dalam melakukan semua keputusan, tindakan, dan hubungan. budaya organisasi sebagai nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang

disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Setiap orang memiliki budaya yang berbeda-beda. Tidak dapat dikatakan baik atau buruk, karena kesan baik dan buruk timbul tatkala terjadi interaksi antara anggota organisasi tersebut, apakah interaksi yang dilakukan sudah berjalan atau belum. Dengan demikian maka akan terbentuk iklim organisasi tersendiri dalam organisasi tersebut.

Pendidikan juga bisa mempengaruhi etika, dimana pengaruh pendidikan merupakan pengaruh langsung yang cukup cepat dapat merubah cara-cara berfikir seseorang yaitu dengan adanya penambahan ilmu akan dapat membuat seseorang bersikap lebih simpatik serta selalu berpandangan lebih luas. Disini organisasi selalu memerlukan tenaga kerja yang berfikir dinamis dan bukan statis.

Berdasarkan jawaban responden jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan telah menunjukkan etika yang baik sehingga menjadi panutan bagi bawahannya. Dengan etika yang baik tentu akan mempengaruhi hasil kerja nantinya.

#### **V.d. Analisis Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat di dalam mencapai tujuan bersama. Jadi semangat dan gairah kerja dan mutu kehidupan kerja bukanlah tujuan yang bertentangan. Melalui manajemen yang lebih efektif dan peningkatan partisipasi pegawai dalam semua aspek pekerjaan, terbukti dapat meningkatkan laju pertumbuhan produktivitas dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Apabila terlihat bahwa semangat kerja memang menurun kita harus teliti apa-apa penyebabnya. Penyebab turunnya semangat kerja terhadap produktivitas kerja banyak sekali penyebabnya, misalnya upah atau gaji yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, Lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Ada yang berpendapat bahwa sumber ketidakpuasan adalah yang bersifat material misalnya fasilitas yang sangat minim. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan turunnya semangat kerja menurut antara lain factor lingkungan, motivasi dan pengawasan kerja. Berikut jawaban responden berdasarkan masing-masing indikator.

Jawaban responden tentang semangat kerja dilihat dari indicator dapat dilihat pada table dibawah ini :

### 1. Faktor Lingkungan

Jawaban responden tentang lingkungan kerja dilihat berdasarkan indicator kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.19 Jawaban responden tentang kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	1	1.7%
3	Baik	25	42.4%
2	Tidak Baik	19	32.2%
1	Sangat Tidak Baik	14	23.7%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.19 diatas, jawaban responden tentang kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.7%, kemudian baik 25



orang atau 42.4%, tidak baik sebanyak 19 orang atau 32.2% dan tidak baik sebanyak 14 orang atau 23.7%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan sebanyak 25 orang atau 42,4%. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi di dalam bekerja, apabila lingkungan instansi tidak bersih, keamanan yang kurang, kebisingan serta sarana dan prasarana tidak memadai akan mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

Selanjutnya jawaban responden tentang kondisi peralatan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.20 Jawaban responden tentang kondisi peralatan kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	7	11.9%
3	Baik	51	86.4%
2	Tidak Baik	1	1.7%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.20 diatas, jawaban responden tentang kondisi peralatan kerja dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 7 orang atau 11.9%, kemudian baik 51 orang atau 86.4%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.7%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap kondisi peralatan kerja.

Jawaban responden tentang kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.21 Jawaban responden tentang kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	13	22.0%
3	Baik	46	78.0%
2	Tidak Baik	0	0.0%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.21 diatas, jawaban responden tentang kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 13 orang atau 22%, dan baik 46 orang atau 78%,. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer sebanyak 46 orang atau 78,0%. Sarana dan prasarana sangat menunjang dalam peningkatan semangat kerja, seperti meja dan kursi yang memadai, kendaraan dinas dan rumah dinas yang diberikan oleh instansi serta jaminan kesehatan yang diberikan instansi kepada pegawai.

Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator factor lingkungan dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.22      Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator factor lingkungan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

No	Faktor Lingkungan	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan	1	25	19	14	59
		1.69%	42.37%	32.20%	23.73%	100.00%
2	Kondisi peralatan kerja	7	51	1	0	59
		11.86%	86.44%	1.69%	0.00%	100.00%
3	Kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer	13	46	0	0	59
		22.03%	77.97%	0.00%	0.00%	100.00%
	Jumlah	21	122	20	14	177
	Rata-rata	7	41	7	5	59
	Persentase	11.86%	68.93%	11.30%	7.91%	100.00%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.22 diatas, jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator factor lingkungan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 7 orang atau 11.86%, kemudian baik 41 orang atau 68.93%, tidak baik sebanyak 7 orang atau 11.30% dan sangat tidak baik sebanyak 5 orang atau 7.91%.

Bila dilihat dari item kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 25 orang atau 42.37% terhadap kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan, dan kebisingan.

Kemudian dilihat dari item kondisi peralatan kerja rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 51 orang atau 86.44% terhadap kondisi peralatan kerja.

Dilihat dari item kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 46 orang atau 77.97% terhadap kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer.

Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap semangat kerja berdasarkan indicator factor lingkungan. Ini dengan ditunjukkan jawaban responden yang mencapai 68.93%, ini berarti kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti aman, dan jauh dari kebisingan, peralatan yang memadai, dan kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer. Penyebab turunnya semangat kerja terhadap produktivitas kerja banyak sekali penyebabnya, misalnya upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, Lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya.

Berdasarkan jawaban diatas, ini menunjukkan bahwa factor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan sipekerja itu sendiri. Dimana Lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja dalam bertugas tetapi sering kali menimbulkan pengaruh yang cukup besar.

Dengan demikian maka perlu suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan masalah faktor Lingkungan dalam organisasi. Pada umumnya turunnya semangat kerja disebabkan oleh ketidak puasan pegawai dalam bekerja, baik secara materi maupun non materi.

Tidak dapat disangkal bahwa organisasi mungkin terdapat sejumlah tenaga yang berasal dari Lingkungan yang berbeda jadi sedikit banyak tentu akan memiliki pengaruh dan merupakan salah satu hambatan dalam komunikasi. Selain itu keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

## 2. Faktor Motivasi

Jawaban responden tentang atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman dilihat dari indikator motivasi dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.23 Jawaban responden tentang atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	5	8.5%
3	Baik	53	89.8%
2	Tidak Baik	1	1.7%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.23 diatas, jawaban responden tentang atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau 8.5%, kemudian baik 53 orang atau 89.8%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.7%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman sebanyak 53 orang atau 89,8%. Setiap pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan berupa kendaraan dinas yang diberikan oleh pihak instansi serta kenaikan pangkat atau jabatan bagi pegawai yang disiplin di dalam bekerja sedangkan bagi pegawai yang tidak disiplin di dalam bekerja akan diberikan hukuman dan sangsi-sangsi seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji

sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat dan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Jawaban responden tentang disiplin kerja dapat membuat seorang staf atau bawahan dapat melaksanakan tugasnya dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.24 Jawaban responden tentang menerapkan semangat kerja apakah staf atau bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	4	6.8%
3	Baik	54	91.5%
2	Tidak Baik	1	1.7%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.24 diatas, jawaban responden tentang menerapkan semangat kerja apakah bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 4 orang atau 6.8%, kemudian baik 54 orang atau 91.5%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.7%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang semangat kerja apakah bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sebanyak 54 orang atau 91,5% .

Jawaban responden tentang atasan melaksanakan disiplin kerja sehingga menjadi panutan staf atau bawahan dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.25 Jawaban responden tentang atasan melaksanakan disiplin kerja sehingga menjadi panutan staf atau bawahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	5	8.5%
3	Baik	54	91.5%
2	Tidak Baik	0	0.0%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.25 diatas, jawaban responden tentang atasan melaksanakan disiplin kerja sehingga menjadi panutan staf atau bawahan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau 8.5%, kemudian baik 54 orang atau 91.5%,. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap atasan melaksanakan disiplin kerja sehingga menjadi panutan staf atau bawahan.

Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator factor motivasi dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.26 Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator Motivasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

No	Faktor Motivasi	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman	5	53	1	0	59
		8.47%	89.83%	1.69%	0.00%	100.00%
2	Semangat kerja apakah bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik	4	54	1	0	59
		6.78%	91.53%	1.69%	0.00%	100.00%
3	Atasan melaksanakan disiplin kerja sehingga menjadi panutan staf atau bawahan	5	54	0	0	59
		8.47%	91.53%	0.00%	0.00%	100.00%
	Jumlah	14	161	2	0	177
	Rata-rata	5	54	1	0	59
	Persentase	7.91%	90.96%	1.13%	0.00%	100.00%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.26 diatas, jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator motivasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau 7.91%, kemudian baik 54 orang atau 90.96%, dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.13%.

Bila dilihat dari item atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 53 orang atau 89.83% terhadap atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman. Setiap pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan berupa kendaraan dinas yang diberikan oleh pihak instansi serta kenaikan pangkat atau jabatan bagi pegawai yang disiplin di dalam bekerja sedangkan bagi pegawai yang tidak disiplin di dalam bekerja akan diberikan hukuman dan sangsi-sangsi seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat dan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Kemudian dilihat dari item menerapkan semangat kerja apakah bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 54 orang atau 91.5% terhadap disiplin kerja dapat membuat seorang staf atau bawahan dapat melaksanakan tugasnya.

Dilihat dari item semangat kerja apakah bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 54 orang atau 91.53% terhadap semangat kerja apakah bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap semangat kerja berdasarkan indikator motivasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, yaitu sebesar 90.96%. ini berarti atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman, disiplin kerja dapat membuat seorang staf atau bawahan dapat melaksanakan tugasnya dan atasan melaksanakan disiplin kerja



sehingga menjadi panutan staf atau bawahan. Dengan perlakuan atasan terhadap bawahan yang baik tentu akan membuat semangat kerja akan meningkat, karena merasa dihargai dan diperlukan, sehingga pimpinan bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan.

Motivasi berasal dari kata motif. Motif dalam bahasa inggris disebut motive, yang berasal dari kata motion artinya “gerakan” atau sesuatu yang bergerak. Dalam arti yang lebih luas motif berarti rangsangan, dorongan atau penggerak terjadinya suatu tingkah laku. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang mendorong, atau pendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi juga merupakan perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi berkaitan dengan tingkah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

### **3. Faktor Pengawasan Kerja**

Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilihat dari indikator sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.27 Jawaban responden tentang sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	11	18.6%
3	Baik	48	81.4%
2	Tidak Baik	0	0.0%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.27 diatas, jawaban responden tentang sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 11 orang atau 18.6%, dan baik 48 orang atau 81.4%,. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan.

Jawaban responden tentang system pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.28 Jawaban responden tentang system pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	6	10.2%
3	Baik	50	84.7%
2	Tidak Baik	3	5.1%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.28 diatas, jawaban responden tentang system pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 6 orang atau 10.2%, kemudian baik 50 orang atau 84.7%, dan tidak baik sebanyak 3 orang atau 5.1%. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap system pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan.

Jawaban responden tentang pengawasan kerja telah diterpkan di dinas dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.29 Jawaban responden tentang pengawasan kerja telah diterapkan di dinas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
4	Sangat Baik	7	11.9%
3	Baik	52	88.1%
2	Tidak Baik	0	0.0%
1	Sangat Tidak Baik	0	0.0%
	Jumlah	59	100.0%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table 5.29 diatas, jawaban responden tentang pengawasan kerja telah diterpkan di dinas dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 7 orang atau 11.9%, dan baik 52 orang atau 88.1%,. Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap pengawasan kerja telah diterpkan di dinas.

Rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table. 5.30 Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja di lihat dari indicator factor pengawasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**

No	Faktor Pengawasan Kerja	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SB	B	TB	STB	
1	Sikap atasan sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan	11	48	0	0	59
		18.64%	81.36%	0.00%	0.00%	100.00%
2	System pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan	6	50	3	0	59
		10.17%	84.75%	5.08%	0.00%	100.00%
3	Pengawasan kerja telah diterpkan di dinas	7	52	0	0	59
		11.86%	88.14%	0.00%	0.00%	100.00%
	Jumlah	24	150	3	0	177
	Rata-rata	8	50	1	0	59
	Persentase	13.56%	84.75%	1.69%	0.00%	100.00%

**Sumber : Data Olahan, 2010**

Berdasarkan table rekapitulasi 5.30 diatas, rata-rata jawaban responden tentang semangat kerja di lihat dari indicator factor pengawasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 8 orang atau 13.56%, baik 50 orang atau 84.75% dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.69%.

Bila dilihat dari item sikap atasan sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 48 orang atau 81.36% terhadap sikap atasan sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan.

Kemudian dilihat dari item system pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 50 orang atau 84.75% terhadap system pengawasan kerja yang dilakukan terhadap bawahan.

Dilihat dari item pengawasan kerja telah diterpkan di dinas rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 52 orang atau 88.14% terhadap pengawasan kerja telah diterpkan di dinas.

Jadi rata-rata responden menyatakan baik terhadap semangat kerja di lihat dari indicator factor pengawasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebesar 84.75%, ini menunjukkan bahwa pimpinan melakukan pengawasan dengan sikap yang baik, system pengawasan yang dilakukan sudah baik dan penerapan pengawasan terhadap pegawai dengan baik dilakukan oleh pihak atasan.

Pengawasan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya

pengawasan kerja adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan organisasi atau instansi maupun perusahaan.

Setiap pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para bawahannya, yaitu suasana yang dapat semangat dan kegairahan kerja bagi para pegawai. Seperti melakukan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan atau pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan berhasil atau tidaknya para pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya sangat tergantung terhadap pengawasan.

#### **V.e. Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja, kemudian dilanjutkan dengan menggunakan analisa regresi.

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Semangat kerja digunakan analisa sederhana. Dengan rumus:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Variable budaya organisasi

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi p-value > 0.05  $H_0$  tidak dapat ditolak yang berarti  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika p-value < 0.05  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari 59 responden :

**Table 31. Hasil Uji Regresi.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.930		3.569	.001
	Budaya Organisasi	.361	.108	.404	3.331	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Sumber : Data Olahan SPSS.**

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 14.027 + 0.361x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari nilai dari beta ( $\beta$ ) bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Artinya :

1. Nilai a = 14.027 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi 0 (nol) maka tingkat semangat kerjanya adalah sebesar 14.024.

2. Nilai  $b = 0.361$  menunjukkan bahwa apabila nilai budaya organisasi naik 1% maka variable semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.361.

#### V.f. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression*) berdasarkan, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi parameter individual (t test) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. V.13 : Hasil Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.930		3.569	.001
	Budaya Organisasi	.361	.108	.404	3.331	.002

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.930		3.569	.001
	Budaya Organisasi	.361	.108	.404	3.331	.002
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Sumber : *Data Olahan SPSS Versi 17.*

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari t tabel 1.980.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.331 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,980). dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,002 < 0,05$ .) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa factor budaya organisasi mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja, maka digunakan analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (semangat kerja). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.



Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.148	1.52993
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.163. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 16,30% terhadap semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **VI.a. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil penelitian dari rekapitulasi jawaban responden tentang factor Budaya organisasi berdasarkan indicator kepemimpinan, pemimpin menghargai perbedaan, melakukan komunikasi dengan baik terhadap bawahan, rata-rata responden menyatakan baik. Selanjutnya rekapitulasi jawaban responden tentang factor semangat kerja berdasarkan indicator factor lingkungan, motivasi, dan pengawasan kerja terhadap bawahan, rata-rata responden menyatakan baik terhadap kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bisa mempengaruhi semangat kerja.
- b) Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa factor budaya organisasi mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Ini dapat dilihat dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.331 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,980). dan  $P_{value}$  sebesar  $0,002 < 0,05$ .) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa factor budaya organisasi mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau.

- c) Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.163. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 16,30% terhadap semangat kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau sedangkan sisanya merupakan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- d) Berdasarkan hasil uji regresi maka diperoleh hasil  $Y = 14.027 + 0.361x$ , yang menunjukkan koefisien regresi dari nilai beta ( $\beta$ ) bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya. Artinya, Nilai a = 14.027 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi 0 (nol) maka tingkat semangat kerjanya adalah sebesar 14.024. Sedangkan Nilai B = 0.361 menunjukkan bahwa apabila nilai budaya organisasi naik 1% maka variable semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.361.

#### **VI.b. Saran**

- a. Untuk Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau., agar lebih meningkatkan lagi budaya dalam organisasi karena semangat kerja dapat dipengaruhi oleh budaya dan iklim kerja dari sebuah organisasi. Apabila pegawai memiliki budaya dan iklim kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan maka semangat kerja tadi akan tercapai.
- b. Budaya organisasi sangat penting dalam organisasi karena itu diharapkan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau agar terus ditingkatkan lagi karena Budaya organisasi memiliki

peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

- c. Untuk penelitian ini hanya menggunakan variabel budaya organisasi yang menjadi variabel independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian, karena semakin banyak variabel independen semakin besar pula kesempatan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, selain variabel tersebut.
- d. Reward (penghargaan) dan Punishment (hukuman) agar diterapkan secara tegas di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, untuk peningkatan kinerja para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, Martin, Birokrasi, PT. Tiara Wacana, Jakarta, 2000.
- Brantas, M.Pd. Dasar-Dasar Manajemen, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Chatab, Nevizond. Profil Budaya Organisasi, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Dr. Edy Sutrisno, M.Si., Budaya Organisasi, Kencana, Jakarta, 2010.
- Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Fremont, E. Kast dan James E. Rosenzweig, Organisasi dan Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Gomes, Fausto Caedoaso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta, 1999.
- Hasibuan, Melayu SP. Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta, 2001.
- Heidjracman dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, BPFE UGM, Yogyakarta, 2002.
- Manulang, Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Ketujuh, Alumni Bandung, 2000.
- Moekidjat, M., Manajemen Personalia, Liberty, Yogyakarta, 2001.
- Moeljono, Djokosantoso, Budaya Korprat dan Keunggulan Koperasi, PT. Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, 2003.
- Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. Budaya Organisasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi, Indeks, Jakarta, 2007.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Sinungan, Muchdarsyah, Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Sobirin, Achmad. Budaya Organisasi, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2007.

Sudjana, M.A., M.Sc. Metoda Statistika, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2002.

Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 2003.

Supriyadi, Gering. Administrasi Manajemen dan Organisasi, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2000.

Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi, Salemba Empat, Jakarta, 2007.

Dokumentasi-Dokumentasi :

PERDA Nomor 9 Tahun 2008 Pasal 33 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Riau

PERDA Nomor 9 Tahun 2008 Pasal 34 Tentang Tugas Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi kehadiran PNS pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	5
Tabel 5.1	Responden menurut kelompok umur .....	54
Tabel 5.2	Responden menurut pendidikan.....	55
Tabel 5.3	Jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indicator atasan mengajak bawahannya merumuskan suatu tujuan.....	56
Tabel 5.4	Jawaban responden tentang atasan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mendiskusikan masalah-masalah .....	57
Tabel 5.5	Jawaban responden tentang pimpinan memberikan penjelasan tentang masing-masing tugas bawahannya .....	57
Tabel 5.6	Rekapitulasi jawaban responden tentang kepemimpinan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau .....	58
Tabel 5.7	Jawaban responden tentang pimpinan dapat menerima pendapat .....	62
Tabel 5.8	Jawaban responden tentang pegawai menghargai perbedaan .....	62
Tabel 5.9	Jawaban responden tentang bawahan menerima pendapat dari atasannya.....	63
Tabel 5.10	Rekapitulasi jawaban responden tentang menghargai perbedaan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	64
Tabel 5.11	Jawaban responden tentang indicator pimpinan melakukan instruksi yang jelas .....	66

Tabel 5.12	Jawaban responden tentang atasan mendengar aspirasi dan keluhan bawahan .....	67
Tabel 5.13	Jawaban responden tentang atasan mengeluarkan kata-kata yang tidak patut .....	68
Tabel 5.14	Jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan komunikasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau .....	69
Tabel 5.15	Jawaban responden tentang atasan datang tepat waktu yang telah ditentukan .....	71
Tabel 5.16	Jawabab responden tentang atasan memiliki rasa tanggung jawab dan menjalankan tugas.....	72
Tabel 5.17	Jawaban responden tentang atasan memaksakan keputusan kepada bawahannya .....	72
Tabel 5.18	Rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi dilihat berdasarkan indicator etika pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	73
Tabel 5.19	Jawaban responden tentang kondisi lingkungan kerja di tempat kerja seperti keamanan dan kebisingan.....	76
Tabel 5.20	Jawaban responden tentang kondisi peralatan kerja .....	77
Tabel 5.21	Jawaban responden tentang kelengkapan sarana dan prasarana berupa kertas dan computer .....	78
Tabel 5.22	Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator factor lingkungan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	79
Tabel 5.23	Jawaban responden tentang atasan memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman.....	81
Tabel 5.24	Jawaban responden tentang disiplin kerja dapat membuat seorang staf dapat melaksanakan tugasnya .....	82



Tabel 5.25	Jawaban responden tentang atasan melaksanakan disiplin kerja sehingga menjadi panutan staf atau bawahannya.....	82
Tabel 5.26	Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja berdasarkan indicator motivasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	83
Tabel 5.27	Jawaban responden tentang sikap atasan dalam pengawasan kerja terhadap bawahan .....	86
Tabel 5.28	Jawaban responden tentang system pengawasan kerja yang dilakukan bawahan .....	86
Tabel 5.29	Jawaban responden tentang pengawasan kerja telah diterapkan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	87
Tabel 5.30	Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja dilihat dari indicator factor pengawasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.....	87